

Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035 ía

¿Qué es y cómo evaluar mi empresa
con la norma NOM-035?

Tema 1



Índice

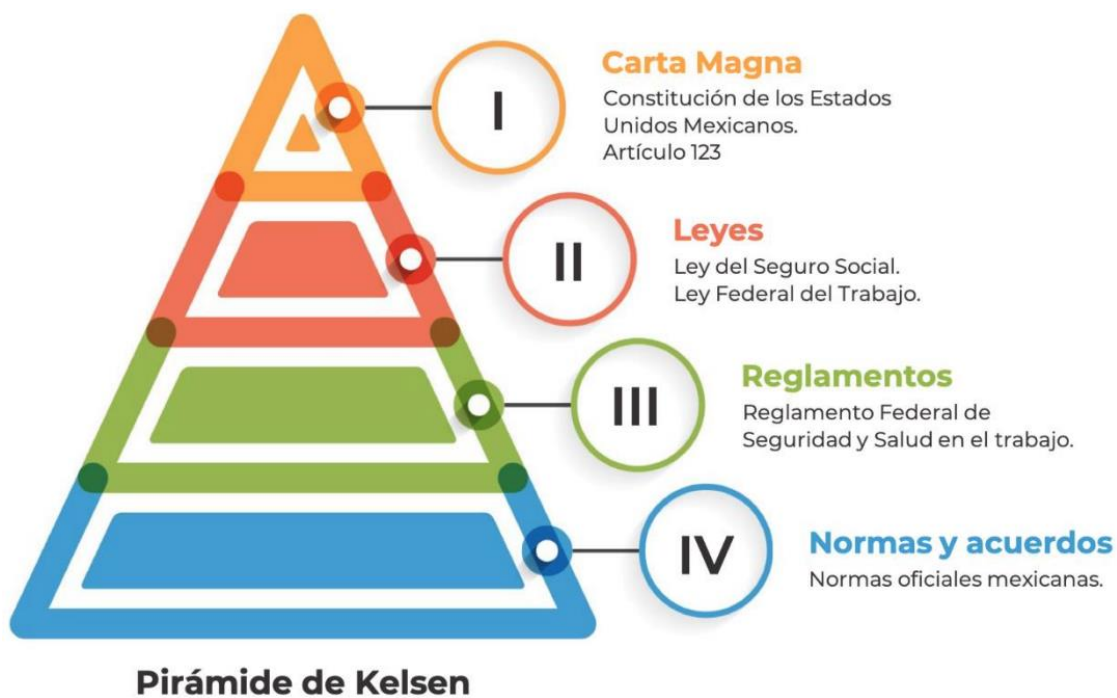
Explicación	1
Introducción a la NOM-035	1
¿Mi empresa debe cumplir con esta norma?	2
¿Cómo realizo el diagnóstico?	4
Cierre	7
Referencias bibliográficas	7



Explicación

Introducción a la NOM-035

A nivel internacional uno de los primeros documentos oficiales que hablaron y profundizaron en este tema de los factores psicosociales en el trabajo fue: *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control* difundido por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Actualmente Colombia y España son los referentes en este tema, los cuales llevan más de 10 años de avance y han fomentado una cultura laboral preventiva. Por su parte en México ya había un antecedente de este tema abordado en un Marco Normativo, el cual se muestra a continuación:



La NOM-035 está alineada con el *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en noviembre de 2014. Del cual se retoman dos de los artículos más importantes que son base fundamental para dicha norma.

Artículo 43 (Fracción I al VI), en el cual se habla de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo y que los patrones los deberán identificar y evaluar.

Artículo 55, menciona los puntos a tomar en cuenta para la promoción de un entorno laboral favorable y la prevención de la violencia laboral.

Desafortunadamente, el reglamento no tuvo la fuerza y el impacto que se esperaba con respecto a un resultado positivo en cuestiones de salud de los trabajadores y no solo eso, sino que incrementaron considerablemente los trastornos mentales, así como, la violencia laboral. Posteriormente surge la NOM-035 publicada el 23 de octubre de 2018, la cual retoma la relación entre **factores de riesgo psicosocial**, tomando como esencia la salud fisiológica y emocional, y, por otro lado, el entorno organizacional laboral dentro de las empresas. De esta manera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fomenta e impulsa que en todo centro de trabajo independientemente del número de trabajadores, esté presente una **cultura preventiva** y así disminuir el deterioro de su salud y mejorar los entornos organizacionales.

En realidad, los puntos que están plasmados en la norma es lo mínimo a cumplir, los resultados positivos sucederán con la aplicación de varias metodologías, herramientas, técnicas, estrategias alternadas simultáneamente, que van dirigidas a diversas variables, no obstante, su resultado impacta en un mismo fin, como lo dice la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 123: "Todo trabajador tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil".

¿Mi empresa debe cumplir con esta norma?

Es importante entender el objetivo de la NOM-035, el cual consiste en:

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Es aplicable en todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo que tengan desde un trabajador en adelante.

Patrón	Trabajador
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una Política de prevención de riesgos psicosociales. 2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. 3. Evaluar el entorno organizacional. 4. Adoptar medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial. 5. Promover un entorno organizacional favorable. 6. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo de trabajo. 7. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral o factores de riesgo psicosocial. 8. Difundir y proporcionar información a los trabajadores. 9. Establecer un mecanismo para presentar quejas con respecto al entorno organizacional y violencia laboral. 10. Informar a los trabajadores acerca de las evaluaciones. 11. Llevar registros que sirvan de evidencia del cumplimiento de la norma. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observar las medidas de prevención y control que establezca la norma. 2. Abstenerse de realizar prácticas contrarias a un entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral. 3. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, en la evaluación del entorno organizacional. 4. Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia. 5. Informar por escrito al patrón haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. 6. Participar en los eventos de información que proporcione el patrón. 7. Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones que determine la norma.

Alcance de la NOM-035. Los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable.

En el Apartado 7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional, se enuncia lo siguiente:

Los centros de trabajo que tengan entre **16 y 50 trabajadores** únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores (ver Guía de referencia II), y Los centros de trabajo que tengan **más de 50 trabajadores** deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, éstas se podrán realizar con una muestra representativa conforme a lo señalado en la Guía de referencia III, en el numeral III.1.

La **Guía de referencia II**, es un cuestionario propuesto por la norma que consta de *46 ítems* y solo mide los factores de riesgo psicosocial y la **Guía de referencia III** también es un cuestionario que consta de *72 ítems* y mide los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional en los centros de trabajo.

Hoy en día todavía existe mucha desinformación e incertidumbre con respecto a las obligaciones para el patrón y las obligaciones del trabajador, las dos partes consideran que se carga preferentemente hacia el patrón, sin embargo, si los colaboradores se suman a este proyecto de mejora continua se verán mayormente beneficiados, todo dependerá de la decisión de quedarse en dicha empresa con las condiciones que ahí se vivan, o elegir separarse voluntariamente. Por ejemplo, es común que acercándose el mes de diciembre algunos trabajadores estén esperando el pago del aguinaldo y otras prestaciones que reciben en estas fechas para posteriormente tramitar su renuncia.

Lo cierto es que conforma un trabajo en conjunto, multidisciplinario e involucra a toda la empresa. El conocimiento y aplicación de la Norma-035 está dirigida específicamente a directivos, gerentes y supervisores, quienes deben enfocarse en la prevención de los factores psicosocial y la promoción de los entornos organizacionales favorables.

Tomando de la norma el Apartado 5. Obligaciones del Patrón y Apartado 6. Obligaciones del trabajador, se observa que ambas partes son importantes y están directamente interrelacionados para lograr cambios significativos y positivos.



Esquema obligaciones del patrón y del trabajador.

La norma entra en vigor en 2 etapas:

Primera etapa

La política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información, entró en vigor el 23 de octubre de 2019.

Segunda etapa

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros entrará en vigor el 23 de octubre de 2020.

¿Cómo realizo el diagnóstico?

En la actualidad, son minoría las empresas que tienen la cultura de aplicar encuestas de clima laboral, las cuales buscan medir el nivel de satisfacción del empleado en algunos puntos muy específicos. La mayoría son empresas medianas y grandes con una estructura organizacional formal las que ya tienen implementada esta buena práctica. A mayor estructura y tamaño de las empresas van surgiendo conflictos relacionados con cargas de trabajo, jornadas laborales excesivas, actividades duplicadas o indefinidas, inestabilidad por rotación o falta de personal, poca productividad, entre otras. Es ahí donde los líderes se empiezan a preocupar por la poca productividad o rentabilidad, y en punto la norma puede ser un gran aliado y apoyo.

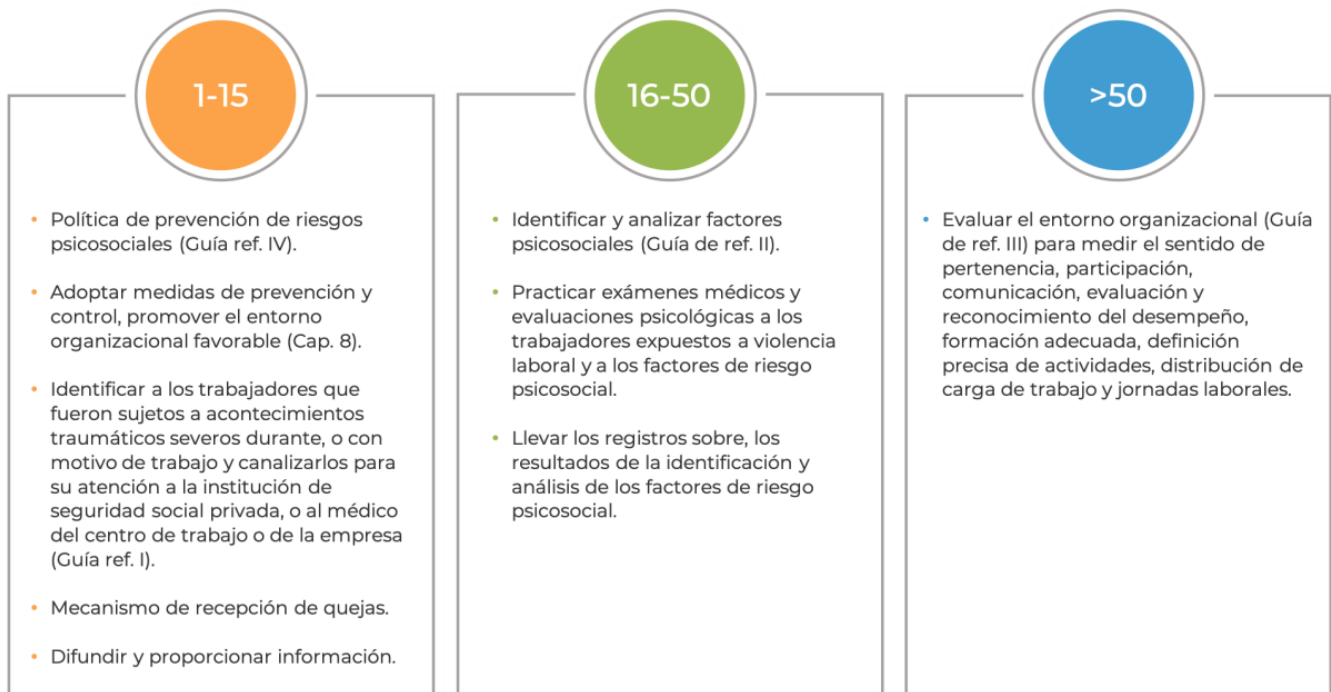


Lo primero que se debe realizar antes del diagnóstico, es determinar la cantidad de empleados que existen en cada centro de trabajo. De acuerdo a la NOM-035 se entiende por **centro de trabajo**:

El lugar o lugares de trabajo, tales como, edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

De esta definición se desprende que cada centro de trabajo es único y tiene sus propias características, aunque pertenezcan a la misma empresa. Por ejemplo, una empresa que tiene varias sucursales y en cada una tiene diferente número de personas, no pasa por lo mismo una que otra, debido a las cuestiones del entorno interno y externo. Un factor externo puede ser el sector en el que está ubicada y un factor interno puede ser si hay más mujeres que hombres y viceversa, así como, las edades de cada uno.

Diagnóstico con base en el número de trabajadores en el centro de trabajo.



Para poder tener un diagnóstico es importante medir, y por otro lado ubicar aquello que aplica de acuerdo a la NOM-035. Si un centro de trabajo tiene de 1-15 trabajadores no tiene la obligación de aplicar los cuestionarios que en ésta se proponen (Guía de referencia II y III). No obstante, la norma establece en el **Apartado 5: subtema 5.5.** "Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, y canalizarlos para su atención a la Institución de seguridad social o privada, o a médico del centro de trabajo o de la empresa". Donde, **la Guía de referencia I**, es un cuestionario que consta de 4 secciones donde la contestación afirmativa a uno de los reactivos de la Sección I, hace obligatorio contestar las siguientes 3 secciones para determinar su canalización y valoración clínica. Si, por el contrario, son las respuestas negativas, ya no se continúa contestando y el trabajador no requiere una valoración clínica.



Es importante aclarar que la NOM-035 no te obliga a tener:

Psicólogo o Psiquiatra de planta.

La norma indica que solo si después de aplicar el cuestionario (Guía de referencia I) un trabajador requiere ayuda, el patrón elige a dónde lo canaliza. Es decisión de la empresa por necesidad, no por obligatoriedad de cumplimiento.

Contratar un Consultor, Asesor o Gestor para su cumplimiento.

El patrón de acuerdo a sus necesidades y recursos tomará dicha decisión. La NOM-035 recomienda: "Que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes del centro del trabajo".

La norma considera la evaluación de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales (ambiente y condiciones de la organización), pero en ningún caso evalúa el estrés en el trabajador, su perfil psicológico o identificación de enfermedades mentales. Este tipo de evaluaciones son objeto de otros instrumentos y su alcance queda fuera de la norma.



Cierre

Afortunadamente la NOM-035 ha llamado la atención de los directivos sin importar el giro, tamaño y ubicación de la empresa a la que pertenecen. Esta norma viene a ser un "antes" y un "después", ya que trabajadores y patrones ahora están dirigiendo su atención a cuatro elementos: **salud, bienestar, trabajo y productividad**. Todos ellos muy importantes para las personas, pues de aquí se desprende la calidad y tiempo de vida, relaciones interpersonales, el futuro de los niños y jóvenes, debido a que ellos están viviendo directamente las consecuencias negativas de las cargas excesivas de trabajo, ya sea desde el lugar de familia o en el rol de trabajador. El reto aún es muy grande, como país debemos fomentar e impulsar la **cultura preventiva** para disminuir el efecto negativo de los factores de riesgo psicosocial, así como, promover entornos laborales favorables.



Referencias bibliográficas

- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Diario Oficial de la Federación. (2014). *REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014
- OIT (2015) *Informes de la Comisión sobre la transición de la economía informal a la economía formal: Resumen de las deliberaciones*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/committees/informaleconomy/WCMS_375367/lang--es/index.htm

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.